

**Uchwała Nr XII/441/99  
Rady Miasta Szczecina  
z dnia 30 lipca 1999 r.**

**w sprawie upoważnienia Zarządu Miasta do podpisania porozumienia w sprawie warunków pracy i płacy w przekształcanych zakładach budżetowych.**

Na podstawie art. 18 ust. 1 ustawy z dnia 8 marca 1990 r. o samorządzie gminnym ( Dz.U. z 1996 r. Nr 13, poz. 74; Nr 58, poz. 261; Nr 106, poz. 496; Nr 132, poz. 622; z 1997 r. Nr 9, poz. 43; Nr 106, poz. 679; Nr 107, poz. 686; Nr 113, poz. 734; Nr 123, poz. 775; z 1998 r. Nr 155, poz. 1014; Nr 162, poz. 1126 )

**Rada Miasta Szczecina  
uchwala, co następuje:**

**§ 1.**

Upoważnia się Zarząd Miasta do podpisania porozumienia w sprawie warunków pracy i płacy w przekształcanych zakładach budżetowych Gminy Szczecin, w brzmieniu stanowiącym załącznik do niniejszej uchwały z uwzględnieniem wariantu BVI punktu II 7 Porozumienia.

**§ 2.**

Wykonanie uchwały powierza się Zarządowi Miasta.

**§ 3.**

Uchwała wchodzi w życie z dniem podjęcia.

Przewodniczący Rady Miasta  
Dominik Górski

**Załącznik do Uchwały Nr XII/441/99  
Rady Miasta Szczecina  
z dnia 30 lipca 1999 r.**

**POROZUMIENIE**

**(projekt)**

W sprawie warunków Pracy i Płacy w związku z Uchwałą Nr VII/334/99 z dnia 30.03.1999 r. Rady Miasta Szczecina w sprawie ustalenia założeń w zakresie przekształceń następujących zakładów budżetowych Gminy Miasta Szczecin:

- a) Zakład Wodociągów i Kanalizacji,
- b) Miejski Zakład Komunikacyjny,



- Ustawy o związkach zawodowych,
  - Ustawy o rozwiązywaniu sporów zbiorowych,
  - Zakładowych układów zbiorowych pracy wraz z załącznikami i protokołami dodatkowymi,
  - aktów wykonawczych, w tym dotyczących pracowników pełniących funkcję z wyboru w związkach zawodowych, świadczeń socjalnych,
  - regulaminów pracy i innych stosowanych w zakładach budżetowych,
2. Załogi przekształconych zakładów budżetowych poprzez organizacje związkowe mają prawo do każdej żądanej informacji niezbędnej do prowadzenia działalności związkowej oraz wypowiedzania się we wszystkich sprawach ich dotyczących. Respektowanie tych uprawnień jest warunkiem bezkonfliktowego udziału załóg w procesie przekształceń.

## **II. Gwarancje zatrudnienia i wynagrodzeń.**

1. Właściciel gwarantuje, że wszyscy pracownicy zakładów budżetowych Gminy Miasto Szczecin staną się pracownikami nowopowstałych spółek na nie gorszych warunkach pracy i płacy.
2. Następcy prawni przekształconych zakładów budżetowych Miasta Szczecina nie rozwiążą umowy o pracę z żadnym pracownikiem zatrudnionym na podstawie umowy o pracę, ani też nie podejmą czynności o podobnym skutku z przyczyn innych niż :
- a) porozumienie stron,
  - b) wypowiedzenie umowy przez pracownika,
  - c) rozwiązanie umowy o pracę z upływem czasu na który była zawarta,
  - d) nabycie przez pracownika uprawnień do świadczeń emerytalnych lub rentowych,
  - e) przewidzianych w art. 52 k.p

Następcy prawni zakładów budżetowych nie rozwiążą umów o pracę z pracownikiem z przyczyn dotyczących zakładu pracy, a w szczególności z przyczyn ekonomicznych

3. Zobowiązania o których mowa w punktach 1, 2 dotyczą następujących okresów od momentu przekształcenia poszczególnych zakładów budżetowych:
- a) Zakład Wodociągów i Kanalizacji - 36 miesięcy
  - b) Miejski Zakład Komunikacyjny - 24 miesiące
  - c) Zarząd Komunikacji Miejskiej - 24 miesiące
  - d) Zakład Usług Komunalnych - 24 miesiące
  - e) Miejski Zakład Gospodarki Odpadami - 24 miesiące
  - f) Zakład Gospodarczy Miasta Szczecina - 24 miesiące
  - g) Zarządy Budynków i Lokali Komunalnych - 24 miesiące
4. W przypadku nie dotrzymania powyższych warunków pracownikowi przysługuje 4 - miesięczna odprawa liczona jak wynagrodzenie za czas pracy przed rozwiązaniem umowy o pracę, niezależnie od odprawy gwarantowanej ustawą. Odprawy pieniężne wypłacane będą ze środków własnych następcy prawnego.

5. Powyższe odszkodowanie nie będzie brane pod uwagę w wyliczeniu bazowego funduszu wynagrodzeń stanowiącego podstawę do negocjacji .
6. Indywidualna gwarancja zatrudnienia obejmuje także pracowników, którzy w dniu przekształcenia przebywają na:
  - urlopach bezpłatnych,
  - urlopach macierzyńskich i wychowawczych,
  - długoterminowych zwolnieniach lekarskich,
  - odbywają zasadniczą służbę wojskową, szkolenia i ćwiczenia wojskowe,
  - oddelegowanych do pracy związkowej i pełnienia funkcji z wyboru.

## **Wariant A - I**

7. Fundusz płac w przekształconych podmiotach gospodarczych będzie ustalany wg poniższej formuły:.

- **Fundusz płac = średnioroczne miesięczne wynagrodzenie z roku poprzedniego x planowane zatrudnienie x 12 miesięcy x planowany wskaźnik inflacji x wskaźnik korygujący.**

Za planowane zatrudnienie rozumie się średnioroczne zatrudnienie planowane na dany rok, wynikające z projektu planu finansowego podmiotu gospodarczego, natomiast za wskaźnik inflacji - roczny wskaźnik wzrostu cen towarów i usług konsumpcyjnych prognozowany przez Ministra Finansów w założeniach do projektu budżetu państwa na dany rok.

- Wskaźnik korygujący nie może być mniejszy niż różnica między maksymalnym rocznym wskaźnikiem przyrostu przeciętnego wynagrodzenia ustalonego przez Komisję Trójstronną a wskaźnikiem inflacji.
- Dopuszcza się negocjowanie wzrostu wskaźnika korygującego w zależności od kondycji ekonomicznej następcy prawnego.
- Zmiana wysokości wynagrodzenia będzie miał dwa razy w roku:

**I - dnia 1 marca w wysokości 75%** planowanego rocznego funduszu podwyżek.

**II - dnia 1 września w wysokości 25%** planowanego rocznego funduszu podwyżek.

- W pierwszym roku po przekształceniu zakładu budżetowego, podwyżka wynagrodzeń nastąpi w miesiącu styczniu, a druga w dowolnie ustalonym terminie uzgodnionym wspólnie przez organ zarządzający i związki zawodowe.

## **Wariant A - II**

7. Fundusz płac w przekształconych podmiotach gospodarczych będzie ustalany wg poniższej formuły:.

- **Fundusz płac = średnioroczne miesięczne wynagrodzenie z roku poprzedniego x planowane zatrudnienie x 12 miesięcy x planowany wskaźnik inflacji x wskaźnik korygujący nie mniejszy niż 5% .**

Za planowane zatrudnienie rozumie się średnioroczne zatrudnienie planowane na dany rok, wynikające z projektu planu finansowego podmiotu gospodarczego, natomiast za wskaźnik inflacji - roczny wskaźnik wzrostu cen towarów i usług konsumpcyjnych prognozowany przez Ministra Finansów w założeniach do projektu budżetu państwa na dany rok.

- Dopuszcza się negocjowanie wzrostu wskaźnika korygującego w zależności od kondycji ekonomicznej następcy prawnego.
- Zmiana wysokości wynagrodzenia będzie miał dwa razy w roku:

**I - dnia 1 marca w wysokości 70%** planowanego rocznego funduszu podwyżek.

**II - dnia 1 września w wysokości 30%** planowanego rocznego funduszu podwyżek.

## **Wariant B - I**

7. Fundusz płac w przekształconych podmiotach gospodarczych będzie ustalany wg poniższej formuły:.

- **Fundusz płac = średniogrudniowe wynagrodzenie z roku poprzedniego x planowane zatrudnienie x 12 miesięcy x planowany wskaźnik inflacji x wskaźnik korygujący nie mniejszy niż 1,2% .**

Za planowane zatrudnienie rozumie się średnioroczne zatrudnienie planowane na dany rok, wynikające z projektu planu finansowego podmiotu gospodarczego, natomiast za wskaźnik inflacji - roczny wskaźnik wzrostu cen towarów i usług konsumpcyjnych prognozowany przez Ministra Finansów w założeniach do projektu budżetu państwa na dany rok.

- Dopuszcza się negocjowanie wzrostu wskaźnika korygującego w zależności od kondycji ekonomicznej następcy prawnego.
- Zmiana wysokości wynagrodzenia będzie miał dwa razy w roku:

**I - dnia 1 marca w wysokości 90%** planowanego rocznego funduszu podwyżek.

**II - dnia 1 września w wysokości 10%** planowanego rocznego funduszu podwyżek.

## **Wariant B - II**

7. Fundusz płac w przekształconych podmiotach gospodarczych będzie ustalany wg poniższej formuły:.

- **Fundusz płac = średniogrudniowe wynagrodzenie z roku poprzedniego x planowane zatrudnienie x 12 miesięcy x planowany wskaźnik inflacji x wskaźnik korygujący nie mniejszy niż 1,2% .**

Za planowane zatrudnienie rozumie się średnioroczne zatrudnienie planowane na dany rok, wynikające z projektu planu finansowego podmiotu gospodarczego, natomiast za wskaźnik inflacji - roczny wskaźnik wzrostu cen towarów i usług konsumpcyjnych prognozowany przez Ministra Finansów w założeniach do projektu budżetu państwa na dany rok.

- Dopuszcza się negocjowanie wzrostu wskaźnika korygującego w zależności od kondycji ekonomicznej następcy prawnego.
- Zmiana wysokości wynagrodzenia będzie miał dwa razy w roku:

**I - dnia 1 marca w wysokości 80%** planowanego rocznego funduszu podwyżek.

**II - dnia 1 września w wysokości 20%** planowanego rocznego funduszu podwyżek.

## **Wariant B - III**

7. Fundusz płac w przekształconych podmiotach gospodarczych będzie ustalany wg poniższej formuły:.

- **Fundusz płac = średniogrudniowe wynagrodzenie z roku poprzedniego x planowane zatrudnienie x 12 miesięcy x planowany wskaźnik inflacji x wskaźnik korygujący nie mniejszy niż 1,2% .**

Za planowane zatrudnienie rozumie się średnioroczne zatrudnienie planowane na dany rok, wynikające z projektu planu finansowego podmiotu gospodarczego, natomiast za wskaźnik inflacji - roczny wskaźnik wzrostu cen towarów i usług konsumpcyjnych prognozowany przez Ministra Finansów w założeniach do projektu budżetu państwa na dany rok.

- Dopuszcza się negocjowanie wzrostu wskaźnika korygującego w zależności od kondycji ekonomicznej następcy prawnego.

- Zmiana wysokości wynagrodzenia będzie miał dwa razy w roku:

**I - dnia 1 marca w wysokości 75%** planowanego rocznego funduszu podwyżek.

**II - dnia 1 września w wysokości 25%** planowanego rocznego funduszu podwyżek.

## **Wariant B - IV**

7. Fundusz płac w przekształconych podmiotach gospodarczych będzie ustalany wg poniższej formuły:.

- **Fundusz płac = średniogrodniowe wynagrodzenie z roku poprzedniego x planowane zatrudnienie x 12 miesięcy x planowany wskaźnik inflacji x wskaźnik korygujący nie mniejszy niż 1,2% .**

Za planowane zatrudnienie rozumie się średnioroczne zatrudnienie planowane na dany rok, wynikające z projektu planu finansowego podmiotu gospodarczego, natomiast za wskaźnik inflacji - roczny wskaźnik wzrostu cen towarów i usług konsumpcyjnych prognozowany przez Ministra Finansów w założeniach do projektu budżetu państwa na dany rok.

- Dopuszcza się negocjowanie wzrostu wskaźnika korygującego w zależności od kondycji ekonomicznej następcy prawnego.
- Zmiana wysokości wynagrodzenia będzie miał dwa razy w roku:

**I - dnia 1 marca w wysokości 70%** planowanego rocznego funduszu podwyżek.

**II - dnia 1 września w wysokości 30%** planowanego rocznego funduszu podwyżek.

## **Wariant B - V**

7. Fundusz płac w przekształconych podmiotach gospodarczych będzie ustalany wg poniższej formuły:.

- **Fundusz płac = średniogrodniowe wynagrodzenie z roku poprzedniego x planowane zatrudnienie x 12 miesięcy x planowany wskaźnik inflacji x wskaźnik korygujący nie mniejszy niż 2% .**

Za planowane zatrudnienie rozumie się średnioroczne zatrudnienie planowane na dany rok, wynikające z projektu planu finansowego podmiotu gospodarczego,

natomiast za wskaźnik inflacji - roczny wskaźnik wzrostu cen towarów i usług konsumpcyjnych prognozowany przez Ministra Finansów w założeniach do projektu budżetu państwa na dany rok.

- Dopuszcza się negocjowanie wzrostu wskaźnika korygującego w zależności od kondycji ekonomicznej następcy prawnego.
- Zmiana wysokości wynagrodzenia będzie miała dwa razy w roku:

**I - dnia 1 marca w wysokości 70%** planowanego rocznego funduszu podwyżek.

**II - dnia 1 września w wysokości 30%** planowanego rocznego funduszu podwyżek.

## **Wariant B - VI**

7. Fundusz płac w przekształconych podmiotach gospodarczych będzie ustalany wg poniższej formuły:

- **Fundusz płac = średniorocznego wynagrodzenie z roku poprzedniego x planowane zatrudnienie x 12 miesięcy x planowany wskaźnik inflacji x wskaźnik korygujący nie mniejszy niż 1,4% .**

Za planowane zatrudnienie rozumie się średnioroczne zatrudnienie planowane na dany rok, wynikające z projektu planu finansowego podmiotu gospodarczego, natomiast za wskaźnik inflacji - roczny wskaźnik wzrostu cen towarów i usług konsumpcyjnych prognozowany przez Ministra Finansów w założeniach do projektu budżetu państwa na dany rok.

- Dopuszcza się negocjowanie wzrostu wskaźnika korygującego w zależności od kondycji ekonomicznej następcy prawnego.
- Zmiana wysokości wynagrodzenia będzie miała dwa razy w roku:

**I - dnia 1 marca w wysokości 75%** planowanego rocznego funduszu podwyżek.

**II - dnia 1 września w wysokości 25%** planowanego rocznego funduszu podwyżek.

8. Następcy prawni przekształconych zakładów gwarantują dodatkowe wynagrodzenie roczne w wysokości nie mniejszej niż obowiązujące dotychczas w zakładach budżetowych i zgodne z dotychczasowymi uregulowaniami (zasadami) zawartymi w wewnątrzzakładowych aktach prawnych.
9. W przypadku przekształcenia zakładu budżetowego w ciągu roku obrachunkowego, dodatkowe wynagrodzenie roczne zostanie wypłacone proporcjonalnie przez



- pracodawcę ustępującego - zakład budżetowy oraz następcę prawnego, w wysokości nie mniejszej niż gwarantują dotychczas obowiązujące przepisy.
10. Zobowiązanie urlopowe przejmą następcy prawni zakładów budżetowych zgodnie z obowiązującymi przepisami prawa pracy.
  11. W przypadku całkowitej likwidacji zakładu budżetowego bez powołania następcy prawnego pracownicy likwidowanego zakładu oprócz przewidzianych prawem odpraw otrzymają dodatkowo:
    - a. przy stażu pracy ogółem od 5 do 10 lat - dwumiesięczne wynagrodzenie liczone jak za czas pracy,
    - b. przy stażu pracy ogółem od 11 do 15 lat pracy - trzymiesięczne wynagrodzenie liczone jak za czas pracy,
    - c. przy stażu pracy ogółem od 16 do 20 lat pracy - czteromiesięczne wynagrodzenie liczone jak za czas pracy,
    - d. powyżej 20 lat pracy ogółem - sześciomiesięczne wynagrodzenie liczone jak za czas pracy.

Odprawy pieniężne wypłacane będą ze środków likwidowanego zakładu budżetowego.

12. Zarząd Miasta zobowiązuje się dołożyć wszelkich starań aby przekwalifikować zwalnianych pracowników oraz zapewnić im ewentualne nowe miejsca pracy u innych pracodawców. W przypadku istnienia vacatów lub utworzenia nowych stanowisk pracy w zakładach budżetowych lub spółkach Gminy Miasto Szczecin pracownikom tym przysługiwać będzie pierwszeństwo zatrudnienia.
13. Jeżeli nowy pracodawca zaoferuje pracownikowi likwidowanego zakładu budżetowego umowę o pracę, w oparciu o którą nawiązanie stosunku pracy nastąpi z dniem późniejszym niż likwidacja zakładu budżetowego – lecz nie później niż 6 miesięcy od likwidacji - pracownik ten otrzyma wynagrodzenie za okres pozostawania bez zatrudnienia. W takim przypadku odprawa określona w punkcie 11 nie przysługuje.
14. Określona w pkt. 11 odprawa oraz dodatek osłonowy nie przysługuje pracownikowi jeżeli nie przyjmie propozycji zatrudnienia u innego pracodawcy wskazanego przez Zarząd Miasta, na dotychczasowych warunkach pracy i płacy odpowiadających kwalifikacjom. Dotyczy to także przypadków określonych w pkt. 13.

### **III. Gwarancje socjalne, BHP i szkolenia.**

1. Właściciel gwarantuje, że następcy prawni przekształconych zakładów budżetowych dokonywać będą corocznego odpisu na Zakładowy Fundusz Świadczeń Socjalnych w wymiarze nie mniejszym niż obowiązuje to w zakładach budżetowych oraz gwarantuje przejęcie zakładowych ośrodków wczasowo-kolonijnych istniejących w zakładach budżetowych Gminy Miasto Szczecin przez następców prawnych tych zakładów.
2. Corocznie pracodawcy ze związkami zawodowymi ustalać będą plan poprawy stanu BHP wraz z preliminarem wydatków.
3. Szkolenia BHP odbywają się w godzinach pracy. Za czas trwania szkolenia pracownicy otrzymują wynagrodzenie obliczane jak za czas pracy.
4. W przypadku, gdy pracodawca skieruje pracownika na szkolenie zawodowe, całkowite koszty z tym związane będą pokrywane przez pracodawcę.

#### **IV. Udział przedstawicieli pracowników w Radzie Nadzorczej oraz w dalszej prywatyzacji przekształconych zakładów.**

1. Pracownicy nowoutworzonych spółek mają zagwarantowane przez właściciela swoje przedstawicielstwo w radach nadzorczych tychże spółek:
  - a. w radach nadzorczych liczących do 5 członków - jedno miejsce,
  - b. w radach nadzorczych liczących powyżej 5 członków - dwa miejsca.

Regulamin wyborów przedstawicieli załóg do rady nadzorczej opracują związki zawodowe.

2. Projekt każdego dalszego przekształcenia zakładów budżetowych lub ich następców prawnych musi być skierowany do opiniowania związkom zawodowym z 45 dniowym wyprzedzeniem. Brak takiego działania czyni przekształcenie niezgodnym z prawem.
3. Każda kolejna forma przekształcenia następcy prawnego musi być poprzedzona negocjacjami z organizacjami związkowymi działającymi w poszczególnych zakładach zakończonymi podpisaniem porozumienia.  
Porozumienie to zawierać będzie m.in. postanowienia dotyczące:
  - etapu restrukturyzacji dotyczy,
  - gwarancji zatrudnienia pracowników,
  - Zakładowego Układu Zbiorowego Pracy i Regulaminu Pracy,
  - zasad wynagradzania po zmianach (bez zmniejszenia płac),
  - naliczenia dodatkowego wynagrodzenia rocznego,
  - wykorzystania urlopów,
  - spraw BHP, zdrowotnych, socjalnych (ewentualny podział posiadanego majątku i funduszy na te cele),
  - przekwalifikowań, szkoleń i zasad odpłatności,
  - przydziału udziałów (akcji) pracownikom.
4. W przypadku podjęcia przez Radę Miasta Szczecina uchwały o prywatyzacji spółki osobom uprawnionym przysługiwać będą nieodpłatne udziały (akcje), zgodnie z art. 20 ustawy o gospodarce komunalnej. Zarząd Miasta Szczecina opracuje i przedstawi Radzie Miasta Szczecina projekt uchwały o przydziale nieodpłatnych udziałów (akcji) uprawnionym osobom w wysokości do 15% jednak nie mniej niż 14% ogólnej liczby udziałów (akcji).
5. Regulamin przydziału udziałów (akcji) opracowany zostanie przez organizacje związkowe działające w spółce zgodnie z obowiązującym prawem.

#### **V. Gwarancje związkowe**

Właściciel gwarantuje, że następcy prawni przekształconych zakładów budżetowych Gminy Miasto Szczecin zapewnią organizacjom związkowym niezbędne warunki do prowadzenia działalności związkowej zgodnie z obowiązującymi przepisami oraz obsługę finansową, w tym pobieranie i przekazywanie składek związkowych na wskazane konta, na warunkach nie gorszych od dotychczasowych.

## VI. Postanowienia końcowe

1. Właściciel gwarantuje podpisanie niniejszego porozumienia przez następców prawnych przekształcanych zakładów budżetowych na dzień ich przekształceń i realizacji jego postanowień
2. Niniejsze porozumienie zostaje zawarte na czas nie określony i obowiązuje z dniem podpisania i zarejestrowania poszczególnych aktów założycielskich nowych podmiotów, przekształcenia dotychczasowych zakładów budżetowych.
3. Każdej ze stron przysługuje prawo rozwiązania porozumienia za sześciomiesięcznym terminem wypowiedzenia złożonym na piśmie, po upływie terminów zawartych w rozdziale II pkt. 3 niniejszego porozumienia. Przed upływem przywołanych w tym punkcie terminów, strony zobowiązują się do wprowadzenia wszystkich zapisów niniejszego porozumienia do Zakładowych Układów Zbiorowych Pracy - w formie protokołów dodatkowych.
4. Zmiany niniejszego porozumienia mogą być wprowadzone tylko za zgodą stron niniejszej umowy w formie pisemnej.
5. W sprawach nieuregulowanych niniejszym porozumieniem zastosowanie będą miały powszechnie obowiązujące przepisy prawa.
6. Ewentualne spory na tle interpretacji i realizacji niniejszego porozumienia strony rozstrzygać będą w drodze negocjacji.
7. Porozumienia sporządzono w ..... jednobrzmiących egzemplarzach.

### Zarząd Miasta Szczecina:

1. ....
2. ....

### Związki Zawodowe:

- |        |         |
|--------|---------|
| 1..... | 8.....  |
| 2..... | 9.....  |
| 3..... | 10..... |
| 4..... | 11..... |
| 5..... | 12..... |
| 6..... | 13..... |
| 7..... | 14..... |